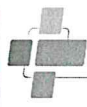


 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		CODIGO:ES-GC-F-37-02
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. SECCION DE SALUD		VERSION :2
			PÁGINA: 1 DE 12
			FECHA: 01/06/2017

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E		PÁGINA: 2 DE 12
			FECHA: 01/06/2017

CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. JUSTIFICACIÓN
3. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD
4. OBJETIVOS
5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS
6. DESARROLLO
7. SEGUIMIENTO
8. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCION

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		CODIGO:ES-GC-F-37-02
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		VERSION :2
			PÁGINA: 3 DE 12
			FECHA: 01/06/2017

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integra de Servicios de Salud Norte E.S.E, denominado “Modelo de Gestión de lo Humano” se plantea para la vigencia 2019, teniendo en cuenta los requerimientos establecidos en el Decreto 1499 de 2017, el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Manual Operativo del Modelo MIPG.

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, articula el nuevo Sistema de Gestión que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

Es por esto que establece como una de las dieciséis (16) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la Política Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual define 5 etapas a desarrollar para hacer una efectiva Gestión Estratégica del Talento Humano.

Nuestro PEGH se ejecuta a través de los Planes de Acción Anuales de la entidad, inmerso en el entorno, bajo la iniciativa “Fortalecimiento de la Cultura Organizacional.”

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano.

Para ello, se hace necesario que las entidades desarrollen varias etapas y estructuren varios documentos entre ellos el “PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS”

2. JUSTIFICACIÓN

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		CODIGO:ES-GC-F-37-02
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. REGION DE CAJAMA		VERSION :2
			PÁGINA: 4 DE 12
			FECHA: 01/06/2017

El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

En este contexto, el Plan Anual de Previsión del Recurso Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal que requiere para la vigencia 2019, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

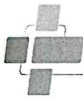
Lo anterior enmarcado en la Ley 909 de 2004 que establece en su artículo 17 “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

Para determinar las necesidades de talento humano y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad., se tuvo en cuenta:

- La Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- La Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

3. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		CODIGO:ES-GC-F-37-02
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		VERSION :2
			PÁGINA: 5 DE 12
			FECHA: 01/06/2017

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en todas las dependencias de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, y comprende:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

RESPONSABILIDAD

La responsabilidad de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Director Operativo de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. o quien haga sus veces.

4. OBJETIVO GENERAL

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		CODIGO:ES-GC-F-37-02
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. SECCIÓN DE SALUD		VERSION :2
			PÁGINA: 6 DE 12
			FECHA: 01/06/2017

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo determinar la cantidad y calidad del personal que la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., requiere para la vigencia fiscal 2019, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- c. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	PÁGINA: 7 DE 12
		FECHA: 01/06/2017

5.1. Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

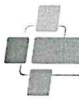
5.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

6.1 CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E		PÁGINA: 8 DE 12
			FECHA: 01/06/2017

A 31 de diciembre de 2018, la siguiente es la información de la Planta de Personal de la Subred integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.:

Tabla No 1: Planta de Personal por nivel jerárquico

NIVEL JERARQUICO	TOTAL DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES	ASIST	ADMI	ASIST	ADMI
				PROVISTOS	PROVISTOS	VACANTES	VACANTES
DIRECTIVO	18	16	2	7	9	1	1
ASESOR	5	5	0	0	5	0	0
PROFESIONAL	725	495	230	447	48	210	20
TÉCNICO	122	77	45	37	40	25	20
ASISTENCIAL	716	442	274	351	91	220	54
TRABAJADORES OFICIALES	222	108	114	54	54	27	87
TOTAL	1808	1143	665	896	247	483	182

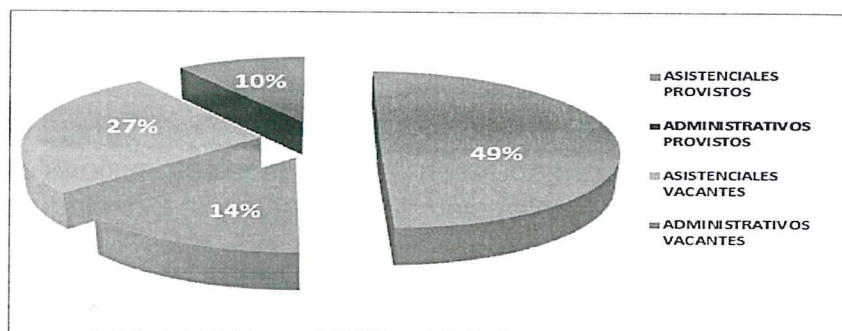
Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

La planta de personal cuenta con un total de 1808 empleos, de los cuales el 63.22% (1143) se encuentran provistos y el 36.78% (665) se encuentran vacantes.

De los empleos provistos ochocientos noventa y seis (896) son misionales, lo que corresponde al 78.39% y doscientos cuarenta y siete (247) son administrativos lo que corresponden al 21.61%.

De los empleos vacantes cuatrocientos ochenta y tres (483) son misionales, lo que equivale al 72.63% y ciento ochenta y dos (182) son administrativos, cifra que corresponde al 27.37%.

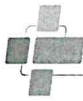
Gráfica No 1: Porcentaje de cargos provistos y vacantes



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

Dando cumplimiento a lo establecido a la normatividad vigente, con periodicidad mensual se remite la información a diferentes entes externos, en las diferentes matrices determinadas para el reporte de información y según corresponda:

- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (Informe SIDEAP)
- Secretaria Distrital de Salud (Informe SIDEAP - Plan de Cargos)

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:ES-GC-F-37-02
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	VERSION :2
		PÁGINA: 9 DE 12
		FECHA: 01/06/2017

6.2 IDENTIFICACION DE NECESIDADES DEL TALENTO HUMANO.

Durante la vigencia 2018 se definieron las actividades y las etapas de planeación del talento humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., para un periodo de tiempo, asegurando que se seleccione y mantengan la cantidad y calidad de recurso humano que se requiere para cumplir con su objetivo institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, de gestión y financieros.

Lo anterior consiste en recopilar la información necesaria para que en función de los objetivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se suplan las necesidades de talento humano, y por esta medición definir los diferentes Planes y Programas a estructurar y ejecutar por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano, integrando las diferentes políticas institucionales.

Todo esto en virtud del mejoramiento de la calidad de la prestación del servicio al cliente interno y externo, para ello se realizaron las siguientes acciones:

- Se diseña matriz para la recolección de la información del total de los colaboradores y se ingresan el total de los datos de los colaboradores activos.
- Se realizan diferentes mesas de trabajo para el análisis de la información con las personas encargadas o delegadas por cada uno de los Jefes de Oficina y Directores de los diferentes procesos Institucionales, con los procesos con los cuales no se logró articular mesa de trabajo se solicitó la información por medio electrónico.
- Se realiza el consolidado en la matriz diseñada para tal fin, en la tabla se muestra los resultados por dependencias estructurales y funcionales.

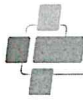
De igual manera se construyó el instructivo con la forma y los criterios para el desarrollo de la actividad, el cual de una forma variable permitirá medir la cantidad de recurso humano necesario para la correcta prestación de los servicios institucionales. El total de esta información se encuentra con corte a septiembre de 2018.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E SECCION DE CALIDAD	PÁGINA: 10 DE 12
		FECHA: 01/06/2017

Los archivos mensuales del estado de la planta de personal, se envían por correo electrónico al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través del aplicativo SIDEAP.

7. BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:ES-GC-F-37-02
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	VERSION :2
		PÁGINA: 11 DE 12
		FECHA: 01/06/2017

Ley 909 de 2004

Artículo 17 “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

Decreto 2482 de 2012

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Decreto 1083 de 2015 “Artículo 2.2.22.3.

Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”.

Decreto 648 de 2017

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. SECCION DE CALIDAD	PÁGINA: 12 DE 12
		FECHA: 01/06/2017

Capítulo 2. Vacancia de los empleos

Capítulo 3. Forma de provisión de los empleos

Capítulo 4. Movimientos de personal

CONTROL DEL DOCUMENTO			
Versión	Fecha	Descripción de la modificación	Realizada por
			Nombre: Cargo:

Elaboró:	Revisó:	Aval técnico de normalización:	Aprobó:
Nombre: Helvia Lucía Restrepo de Peña	Nombre: Dora Alicia Martínez Pamplona	Nombre:	Nombre: Alvaro de Jesús Galvis Barrios
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Directora Operativa	Cargo:	Cargo: Subgerente Corporativo (E)
Dirección de Gestión del Talento Humano	Dirección de Gestión del Talento Humano		Subgerencia Corporativa